

# Prosiect Pawb: Canfyddiadau allweddol

Nerys Evans

Ebrill 2023

Ym mis Rhagfyr y llynedd, gofynnodd y Pwyllgor Gwaith Cenedlaethol i mi Gadeirio gweithgor oedd â'r cylch gorchwyl o ddeall y diwylliant yn y blaid a chyhoeddi argymhellion ar sut i arwain newid. Cafodd ei sefydlu yn dilyn adroddiadau diweddar yn y wasg am ddiwylliant gwenwynig yn ymwneud ag aflonyddu, bwlio a misogynistiaeth ym Mhlaid Cymru. Mae'r materion hyn yn peri pryder mawr ac rydym wedi ceisio deall maint a chwmpas y broblem yn well ac arwain newid yn y Blaid i'w gwneud yn blaid ddiogel a chynhwysol.

Wedi gweithio ym myd gwleidyddiaeth ers dros ugain mlynedd, mae'r rhan fwyaf o'r menywod rydw i wedi gweithio gyda nhw wedi profi aflonyddu rhywiol, a llawer wedi profi ymosodiadau rhywiol. A llawer o ddynion hefyd. Nid yw'r mwyafrif llethol wedi defnyddio gweithdrefnau na systemau ffurfiol nac anffurfiol i gwyno. Mae hyn yn adrodd cyfrolau.

Mae gwybod beth i'w newid yn gofyn am wybod beth sydd o'i le yn hytrach na beth yw symptomau'r hyn sydd o'i le. Rydym wedi ymdrin â llawer o bethau dros y pedwar mis, mae'r problemau'n gymhleth gan ein bod yn trafod materion Adnoddau Dynol – o fewn y blaid, ac ar draws mwy nag un cyflogwr, a Phlaid Cymru fel corff aelodaeth. Rydym hefyd wedi cael adborth gan sefydliad allanol a gomisiynwyd cyn dechrau ein gwaith i edrych ar elfennau o'n prosesau disgyblu.

Does dim un sefydliad neu weithle yn ddiogel rhag camymddwyn o'r math hwn, ond mae amgylchedd lle mae anghydbwysedd grym cynhenid yn creu gwendidau a phryderon amlwg. Mae hyn, ynghyd â diffyg gweithredu dros flynyddoedd lawer, gan y rhai sydd mewn swyddi o rym i herio ymddygiad gwael, wedi gwneud sefyllfa wael yn waeth fyth. Er bod system gwyno gadarn ar waith, sy'n cael ei gweinyddu gan grŵp ymroddedig o wirfoddolwyr y blaid, mae diffyg polisiâu a gweithdrefnau ar waith i ymdrin yn benodol ag aflonyddu rhywiol, ac mae diffyg ffydd ac ymddiriedaeth yn y polisiâu sydd gennym ar waith oherwydd achosion hanesyddol ac anghysondebau yn y modd y gweithredwyd ein polisiâu a'n gweithdrefnau, sydd wedi gwaethygu'r sefyllfa.

Mae tystiolaeth o arolwg dienw diweddar o staff ac aelodau etholedig yn amlygu achosion o aflonyddu rhywiol, bwlio a gwahaniaethu. Nid achosion unigol yw'r rhain. Yn y rhan fwyaf o achosion o aflonyddu rhywiol neu fwlio, wnaeth y dioddefwr ddim adrodd amdano na gwneud cwyn ffurfiol. O'r dystiolaeth sydd gennym, mae'r gwahaniaethu a wynebwr yn seiliedig ar rywedd yn bennaf. Roedd rhai aelodau o staff yn teimlo na allent lenwi'r arolwg rhag ofn iddynt gael eu hadnabod tra bod eraill yn cyfleu amgylchedd gwaith cadarnhaol.

Dyma grynodedb o'n prif ganfyddiadau.

- Mae Plaid Cymru wedi methu â gweithredu agwedd dim goddefgarwch tuag at **aflonyddu rhywiol**. Mae angen i ni ddatblygu system i ddelio â'r broblem benodol o aflonyddu rhywiol yn y gweithle ac o fewn yr aelodaeth. Mae angen trefn gwyno ar wahân, i amlinellu sut yr ydym yn mabwysiadu ymagwedd dim goddefgarwch tuag at aflonyddu rhywiol o fewn y blaid, sut yr ymdrinnir â chwynion o'r natur hon, sut y caiff cyfrinachedd ac anhysbysrwydd eu diogelu. Dylai'r blaid hefyd ddarparu cymorth annibynnol arbenigol i achwynwyr i'w cefnogi drwy gydol y broses. Mae angen cyngor arbenigol ar ddelio ag achosion o aflonyddu rhywiol ar y panel disgyblu, a hyfforddiant gorfodol. Dylai ein polisiâu a'n trefn gwyno fod ar gael i'r cyhoedd.
- Mae llawer o **faterion Adnoddau Dynol** y mae angen mynd i'r afael â nhw ar fyrder. Mae staff wedi adrodd am fwlio a gwahaniaethu yn y gweithle. Mae angen i ni ddeall graddau a maint y problemau hyn yn well. Mae sawl aelod o staff yn teimlo nad oes systemau diogel i godi pryderon, i geisio cymorth neu i herio'r hyn maent yn ei weld. Maent wedi gweld gormod o achosion o ymddygiad gwael gan aelodau etholedig yn cael eu goddef ac yn teimlo nad oes llawer o ddiben codi pryderon. Mae yna hefyd ddatgysylltiad clir rhwng staff mewn gwahanol rannau o'r blaid – ac yn y Senedd rhwng staff y grŵp, fîm yr arweinwyr, a staff etholaeth y mae angen mynd i'r afael ag ef. Yn y wybodaeth gyfyngedig a gafwyd drwy'r arolwg staff, mae'r rhan fwyaf o'r achosion o wahaniaethu yn seiliedig ar rywedd. Mewn gormod o achosion, mae ein hymagwedd at les staff a gweithredu prosesau a pholisiâu Adnoddau Dynol wedi bod yn wan neu'n anghyson. Mae angen hyfforddiant ar reolwyr –

gan gynnwys gwleidyddion; mae angen adolygu, gwella a gweithredu polisïau Adnoddau Dynol. Mae ein Pennaeth Cyllid, Cydymffurfiaeth ac Adnoddau Dynol newydd yn Nhŷ Gwynfor eisoes wedi gwneud cynnydd mawr ers bod yn ei swydd dros y pedwar mis diwethaf a dylid ei chanmol am ei gwaith. Roedd adborth gan staff yn San Steffan yn gadarnhaol ynghylch arferion gwaith a'r gallu i godi pryderon, a dylai'r blaid yn ehangach ddysgu o hyn.

- Mae diffyg **arweinyddiaeth a llywodraethu** cyfunol ar draws y blaid sydd wedi golygu bod y problemau hyn wedi gwaethygu dros y blynnyddoedd diwethaf. Mae'r pwyllgor personél a chyflogaeth perthnasol (pwyllgor cyswllt staff erbyn hyn) wedi bod yn segur, nid yw argymhellion adroddiadau sydd wedi'u derbyn gan y Pwyllgor Gwaith Cenedlaethol wedi'u gweithredu – a bu diffyg craffu gan y Pwyllgor Gwaith. Mae angen adolygiad sylfaenol o'n strwythurau llywodraethu.
- Mae yna lawer o broblemau sydd wedi cyfrannu at **ddiwylliant sefydliadol** sydd â llawer o heriau penodol. Mae morâl y staff yn isel, ac mae'r teimlad o weithio fel fîm – waeth pwy fo'r cyflogwr – wedi diflannu, er bod arwyddion cynnar dros yr wythnosau diwethaf bod hyn yn gwella. Nid yw pob aelod o staff yn cael eu cynrychioli ar ein strwythurau cynrychiolwyr staff, ac nid yw pob rheolwr staff yn cael eu cynrychioli ar ein strwythurau cynrychiolwyr staff. Mae angen i ni gefnogi ein staff i ailsefydlu rhwydweithiau ar draws strwythurau cyflogaeth y blaid e.e. staff cyfathrebu, staff polisi, staff rheoli swyddfa, staff gweinyddol – i feithrin cydberthnasoedd, rhannu arferion gorau a chreu ymdeimlad o un corff staff waeth pwy fo'r cyflogwr. Mae angen i ni hefyd hyrwyddo aelodaeth o undeb llafur a chefnogi'r broses o ailsefydlu cangen Undebau Llafur Plaid Cymru ac ymdrechu i fod yn gyflogwr o ddewis.

Bydd newid yn gofyn am gyfrifoldeb a gweithredu ar y cyd, ac mae'n rhaid cael cydnabyddiaeth onest ac agored o'r cychwyn cyntaf ar lefel uwch o fethiannau'r gorffennol a'r angen i ailadeiladu ymddiriedaeth ac adfer hyder pawb sy'n gweithio i'r blaid, ac o fewn aelodaeth y blaid. Mae dros 80 o argymhellion yn cael eu gwneud sy'n dod o dan saith thema allweddol – Aflonyddu Rhywiol, Llywodraethu ac Arweinyddiaeth, Diwylliant, Prosesau Adnoddau Dynol, Diogelu, System Gwynion a Sicrhau Newid.

Rhaid i'r Pwyllgor Gwaith Cenedlaethol fod yn hyderus y bydd y camau a gymerir yn sgil canfyddiadau ac argymhellion Prosiect Pawb yn effeithiol o ran galluogi mesurau parhaol, na ellir eu gwrthdroi, i ddadwenwyno diwylliant o aflonyddu, bwlio a misogynistiaeth ac i wneud Plaid Cymru yn wirioneddol ac yn amlwg groesawgar i fenywod. Mae hyn yn gofyn am fwy o ymrwymiad na dim ond derbyn cynnwys yr adroddiad a'i drosglwyddo i uwch aelod o staff i'w gydlynu.

# Crynodeb o'r Argymhellion

## 1. Aflonyddu Rhywiol

**Argymhelliad 1:** **Adolygu polisiâu a gweithdrefnau Adnoddau Dynol** sy'n ymwneud ag aflonyddu, aflonyddu rhywiol, urddas a pharch yn y gweithle i sicrhau cysondeb. Sicrhau eu bod yn cael eu cyfleu ledled y blaid waeth pwy fo'r cyflogwr, a dylid gwneud yr holl staff, gweithwyr newydd ac Aelodau Etholedig yn ymwybodol ohonynt.

**Argymhelliad 2:** Y pwyllgor personél i **adolygu polisiâu a gweithdrefnau Adnoddau Dynol** sy'n ymwneud ag aflonyddu, aflonyddu rhywiol, urddas a pharch yn y gweithle bob dwy flynedd ac i sicrhau cysondeb ar draws yr holl gyflogwyr.

**Argymhelliad 3:** **Hyfforddiant gorfodol** ar aflonyddu, aflonyddu rhywiol, urddas a pharch yn y gweithle ar gyfer yr holl staff a rheolwyr ar draws y blaid.

**Argymhelliad 4:** Datblygu **codau ymddygiad** i bennu'r cod ymddygiad gofynnol mae'r Blaid yn ei ddisgwyl gan ei holl aelodau a chynrychiolwyr y blaid. Dylai gynnwys cod ymddygiad penodol ar aflonyddu rhywiol a gwahaniaethu ar sail rhywedd.

**Argymhelliad 5:** Dylid datblygu **gweithdrefn gwyno benodol am Aflonyddu Rhywiol** (y Weithdrefn) i gynnwys manylion am sut y caiff aflonyddu rhywiol ei ddiffinio, sut yr ymdrinnir ag ef yn y blaid, pa gefnogaeth sydd ar gael i achwynwyr, sicrhau cyfrinachedd ac anhysbysrwydd yr achwynydd, a chamau'r broses. Dylai roi ystyriaeth i natur benodol gwleidyddiaeth fel amgylchedd a materion sy'n gysylltiedig â hyder, grym a dylanwad.

**Argymhelliad 6:** Dylai'r broses roi ystyriaeth briodol i **batrwm o ymddygiad** a dylid ei dylunio i adlewyrchu achosion hanesyddol, achosion unigol ac achosion lle mae mwy nag un achwynydd.

**Argymhelliad 7:** Pan fydd grwpiau plaid neu'r blaid yn ymchwilio i honiadau o aflonyddu rhywiol, dylem fod **yn agored ac yn dryloyw ynghylch natur yr honiad** o aflonyddu rhywiol, heb ragfarnu'r broses.

**Argymhelliad 8:** Dylai'r blaid sicrhau **cyngor arbenigol annibynnol** wrth ymdrin â chwynion o dan y Weithdrefn ac mewn achosion cymhleth a sensitif. Dylai hyn gynnwys o leiaf gyngor cyfreithiol arbenigol ar gyfer y panel disgyblu. Mae angen i ddiodefwyr aflonyddu rhywiol fod yn hyderus bod gan y bobl maent yn ymgysylltu â nhw fel rhan o'r weithdrefn gwyno y profiad a'r arbenigedd i ddarparu amgylchedd cefnogol a llawn dealltwriaeth.

**Argymhelliad 9:** Yr egwyddor y bydd **ymchwilydd annibynnol allanol** yn cael eu penodi i ymchwilio i gwynion os yw hynny'n briodol / angenrheidiol ym mhob achos i'w mabwysiadu ar gyfer cwynion o aflonyddu rhywiol.

**Argymhelliad 10:** Dylai'r blaid ddarparu **cymorth annibynnol arbenigol** i **achwynwyr aflonyddu rhywiol** drwy gydol y broses gwyno, a hynny gan elusen arbenigol fel cymorth i ddiodefwyr.

**Argymhelliad 11:** **Hyfforddiant ar gyfer y Pennaeth Cydymffurfiaeth** i gefnogi'r cod ac ar gyfer ymdrin â chwynion o aflonyddu rhywiol.

**Argymhelliad 12:** **Bod hyfforddiant arbenigol rheolaidd yn cael ei ddarparu i aelodau'r pwyllgor disgyblu** ar gynnwys y Weithdrefn ar gyfer ymdrin ag achosion o aflonyddu rhywiol.

**Argymhelliad 13:** Dylid **adolygu'r weithdrefn yn flynyddol** i sicrhau ei bod yn bodloni arferion gorau.

**Argymhelliad 14:** Rhaid i fanylion y weithdrefn gwyno am Aflonyddu Rhywiol a chymorth i achwynwyr posib fod **yn hygyrch, ac ar gael i'r cyhoedd.**

## 2. Llywodraethu ac Arweinyddiaeth

**Argymhelliad 15:** Mae angen trafodaeth a phenderfyniad gan y Pwyllgor Gwaith Cenedlaethol ar swyddogaeth ac amcanion adran **Merched Plaid** a pha gefnogaeth sydd ei hangen arni i lwyddo. Dylid rhoi ystyriaeth i'r gwaith o ddenu ymgeiswyr ar gyfer etholiad 2026.

**Argymhelliad 16:** Cynnal **adolygiad brys o strwythurau llywodraethu** y blaid er mwyn sicrhau gweithdrefnau llywodraethu cadarn.

**Argymhelliad 17:** Llunio **rhestr ddirprwyo briodol wedi'i chytuno gan y Pwyllgor Gwaith Cenedlaethol** – i ddeall yn well swyddogaethau a phwerau'r Pwyllgor Gwaith a swyddogaethau a phwerau'r swyddogion. Gwell dealltwriaeth o swyddogaethau ein harweinwyr.

**Argymhelliad 18:** Dylai'r blaid greu **map llywodraethu** i'w gytuno gan y Cyngor Cenedlaethol, ac adroddiadau blynyddol cynhwysfawr i'r Cyngor Cenedlaethol ar lywodraethu, gweithgarwch, asesiadau o effeithiolrwydd pwyllgorau ac ati, sy'n gysylltiedig â'r cynllun corfforaethol. Dylai hyn gynnwys sut mae aelodau o'r blaid yn cael gwybod am benderfyniadau.

**Argymhelliad 19:** Cynnal adolygiad cyfan o **aelodaeth y Pwyllgor Gwaith Cenedlaethol**, gan gynnwys cyfarwyddwyr, i sicrhau corff llywodraethu priodol, cadarn ac effeithiol.

**Argymhelliad 20:** Mae angen **adolygu'r cymorth gweithredol** er mwyn i'r Pwyllgor Gwaith Cenedlaethol a'i aelodau gyflawni eu swyddogaethau.

**Argymhelliad 21:** Mae angen **hyfforddiant llywodraethu** ar aelodau'r Pwyllgor Gwaith Cenedlaethol i sicrhau bod cyfarfodydd yn cyflawni swyddogaeth y Pwyllgor Gwaith, bod penderfyniadau'n cael eu cofnodi a champau gweithredu'n cael eu holrhain i sicrhau bod aelodau'r Pwyllgor Gwaith yn atebol yn unigol ac ar y cyd.

**Argymhelliad 22:** Bod newidiadau llywodraethu yn arwain at **adolygiad o reolau sefydlog** i'w cytuno gan y Cyngor Cenedlaethol.

**Argymhelliad 23:** Mae angen **llawlyfr** ar gyfer aelodau'r Pwyllgor Gwaith Cenedlaethol i sicrhau eu bod yn ymwybodol o'r disgwyliadau sydd arnynt. Dylai hyn gynnwys sesiwn drosglwyddo wrth ymgymryd â swyddogaeth newydd.

**Argymhelliad 24:** Bod **prif chwipiaid y grŵp yn llunio adroddiad** ar bob un o'u haelodau ar gyfer eu pwyllgorau rhanbarthol / etholaethau i gynnwys manylion am unrhyw gwynion a gadarnhawyd. Mae angen ystyriaeth bellach ar wybodaeth arall y dylid ei chynnwys.

### 3. Diwylliant

**Argymhelliad 25:** Bod **cyfeirlyfr staff** o'r holl staff ar draws y blaid yn cael ei gadw yn Nhŷ Gwynfor. Dyletswydd ar reolwyr / cyflogwyr i hysbysu Tŷ Gwynfor o unrhyw newidiadau.

**Argymhelliad 26:** Sicrhau bod **yr holl staff** a gyflogir gan etholaethau a grwpiau cynghorwyr yn cael eu hadlewyrchu mewn strwythurau cynrychiolwyr staff.

**Argymhelliad 27:** Sicrhau bod **yr holl gyflogwyr / rheolwyr** mewn etholaethau a grwpiau cynghorwyr yn cael eu hadlewyrchu yn strwythurau'r blaid.

**Argymhelliad 28:** Yn wyneb achosion honedig o fwlio a gwahaniaethu yn y gweithle, bod y blaid yn parhau i ymgysylltu ag **arbenigwyr Adnoddau Dynol allanol** i gefnogi a chynnig cyngor i staff waeth pwy fo'u cyflogwr.

**Argymhelliad 29:** **Arolwg staff blynyddol**, gan ddefnyddio'r arolwg hwn a gynhaliwyd ym mis Rhagfyr 22 fel meincnod, ond gan adeiladu ar ei gynnwys i sicrhau ein bod yn casglu rhagor o wybodaeth.

**Argymhelliad 30:** **Rhannu adborth â staff** ar gynydd ers yr arolwg staff.

**Argymhelliad 31:** Cynnal **cyfres o sesiynau wedi'u hwyluso i'r holl staff**, gan ddod â staff at ei gilydd mewn modd cyfranogol a deniadol, gan archwilio a meithrin cyd-ddealltwriaeth a chyd-berchnogaeth dros ffyrdd y blaid o weithio a'i chyfeiriad ar gyfer y dyfodol. Dylai hyn hefyd gynnwys cynhadledd flynyddol i'r holl staff.

**Argymhelliad 32:** Cefnogi ein **staff i ailsefydlu rhwydweithiau** ar draws strwythurau cyflogaeth y blaid e.e. staff cyfathrebu, staff polisi, staff rheoli swyddfa, staff gweinyddol – i feithrin cydberthnasoedd, rhannu arferion gorau a chreu ymdeimlad o un corff staff waeth pwy fo'r cyflogwr.

**Argymhelliad 33:** Mae angen **polisiâu chwythu'r chwiban** ar gyfer staff ar draws yr holl gyflogaeth yn y blaid – gan ddilyn cod arferion gorau ACAS. Pan fydd polisiâu wedi'u datblygu gan Gomisiwn y Senedd er enghraifft, dylid defnyddio'r rhain, a'u hyrwyddo i sicrhau dealltwriaeth o'u cynnwys ymysg gweithwyr a chyflogwyr.



**Argymhelliad 34:** Hyrwyddo aelodaeth o undeb llafur a chefnogi'r broses o ailsefydlu cangen Undebau Llafur Plaid Cymru (PCS yn hanesyddol, ond i aelodau o staff benderfynu).

**Argymhelliad 35:** Ymdrech i fod yn gyflogwr o ddewis drwy adeiladu ar arferion Adnoddau Dynol sylfaenol, er enghraifft:

- a. Prosesau Adnoddau Dynol cadarn ar waith yn Nhŷ Gwynfor
- b. Disgrifiadau swydd a llinellau atebolrwydd clir ar waith
- c. Hyfforddiant i reolwyr
- ch. Rhaglen dreigl o hyfforddiant Adnoddau Dynol
- d. Cyfeirlyfr staff sy'n cael ei gadw yn Nhŷ Gwynfor
- dd. Cyfeirlyfr o reolwyr llinell / cyflogwyr sy'n cael ei gadw yn Nhŷ Gwynfor

**Argymhelliad 36:** Ailedrych ar ganfyddiadau arolwg Menywod 2019 – a sicrhau bod yr argymhellion yn cael eu gweithredu.

**Argymhelliad 37:** Datblygu canllawiau Cyfryngau Cymdeithasol penodol i aelodau ac aelodau etholedig.

**Argymhelliad 38:** Ailgyssylltu ag elusen Chwarae Teg i gael cefnogaeth ac adolygu misogynistiaeth yn y blaid, gan edrych yn benodol ar

- Sut mae polisiau camymddwyn ac aflonyddu rhywiol yn cael eu gweithredu
- Dewis ymgeiswyr
- Datblygu polisi
- Gweithrediadau canghennau
- Gweithrediadau cenedlaethol
- Arferion cyflogaeth

**Argymhelliad 39:** Ailedrych ar yr adolygiad o Wrthsemitiaeth i sicrhau bod ei argymhellion yn cael eu gweithredu.

#### 4. Prosesau Adnoddau Dynol

**Argymhelliad 40:** Y pwyllgor cyswllt staff neu'r pwyllgor personél i sicrhau bod archwiliad o'r holl bolisiau a gweithdrefnau Adnoddau Dynol ar draws yr holl gyflogwyr yn cael ei gynnal i sicrhau eu bod yn gyflawn ac yn gyfredol, gyda gwelliannau'n gysylltiedig ag arferion cyfredol a gwerthoedd y blaid.

**Argymhelliad 41:** Y pwyllgor cyswllt staff neu'r pwyllgor personél i adolygu'r broses o roi polisiau ar waith i sicrhau eu bod yn cael eu cymhwyso'n gyson.

**Argymhelliad 42:** Hyfforddiant i'r holl reolwyr gan gynnwys gwleidyddion, grwpiau cynghorwyr a rheolwyr llinell mewn etholaethau am brosesau, dulliau a gofynion rheoli. Y pwyllgor personél i sicrhau bod hyn yn cael ei weithredu a'i gynnal.

**Argymhelliad 43:** Dylid datblygu a chychwyn **proses gynefino** ffurfiol ar gyfer pob aelod etholedig newydd, gan gynnwys rhaglen hyfforddi.

**Argymhelliad 44:** Adolygu disgrifiadau swydd a sicrhau bod **dealltwriaeth gyffredin o swyddogaethau** a chyfrifoldebau staff.

**Argymhelliad 45:** Sicrhau bod prosesau clir ar waith ar gyfer y rheolwyr hynny sy'n rheoli staff ar gontractau ar y cyd.

**Argymhelliad 46:** Datblygu **polisi llesiant staff**.

**Argymhelliad 47:** Y Pwyllgor Gwaith Cenedlaethol i adolygu'r cylch gorchwyl diwygiedig ar gyfer y **pwyllgor personél a'r pwyllgor cyswllt staff** a sicrhau gwell dealltwriaeth o'r rhesymau pam nad ydynt wedi cael eu gweld yn y gorffennol fel ffordd effeithiol o godi problemau neu bryderon. Sicrhau cyfrifoldeb Cyfarwyddwr dros faterion staffio ac Adnoddau Dynol.

**Argymhelliad 48:** Y **pwyllgor personél a'r pwyllgor cyswllt staff**, i greu disgrifiadau swydd ar gyfer cynrychiolwyr staff er mwyn creu dealltwriaeth gyffredin o ddisgwyliadau'r swyddogaeth.

**Argymhelliad 49:** Y pwyllgor personél i edrych ar ddatblygu **ymagweddau Llesiant a Gofal Bugeiliol** a sicrhau eu bod yn cael eu gwreiddio ar draws y blaid gan gynnwys yn ein prosesau disgyblu, ac i ddynodi un aelod i fod yn gyfrifol am les staff.

**Argymhelliad 50:** Datblygu **llawlyfr staff Plaid Cymru** ar gyfer yr holl staff, waeth pwy fo'u cyflogwr. Dogfen lefel uchel i rannu gwerthoedd, ffyrdd o weithio, manylion am bolisiâu a gweithdrefnau, ac ati. Ac i sicrhau eglurder mewn polisiâu a phrosesau cwyno.

## 5. Diogelu

**Argymhelliad 51:** Sicrhau bod dealltwriaeth well o fanylion ein **polisiâu diogelu** ar draws y blaid a'u bod yn cael eu diweddarau'n rheolaidd.

**Argymhelliad 52:** Datblygu gwaith sydd eisoes ar y gweill gan y pwyllgor disgyblu ar ddiogelu a llunio **cod ymddygiad diogelu** fel rhan o god ymddygiad aelodau.

**Argymhelliad 53:** Bod aelodau sy'n ceisio am le ar y gofrestr genedlaethol o ymgeiswyr cymeradwy yn cwblhau **cofnod datgelu euogfarnau yn y gorffennol**.

**Argymhelliad 54:** Bod y swyddog cydymffurfio yn darparu adroddiad ar **gwynion a gadarnhawyd** am aelodau sy'n ceisio am le ar y gofrestr genedlaethol.

**Argymhelliad 55:** Cynnal **gwiriadau y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd** ar gyfer unigolion ar y rhestr o ymgeiswyr cymeradwy ar gyfer trais / troseddau rhywiol / cam-drin domestig.

**Argymhelliad 56: Diweddarau contract ymgeiswyr** – i gynnwys yr hyfforddiant hanfodol sydd ei angen (rhagfarn ddjarwybod, Adnoddau Dynol) ac i gynnwys manylion am yr ymddygiadau a ddisgwylir.

**Argymhelliad 57:** Aelod o'r pwyllgor personél i fod yn gyfrifol am **les staff**.

## 6. Prosesau Disgyblu

**Argymhelliad 58:** Y pwyllgor disgyblu i **adolygu'r dull o ddelio â chwynion o natur droseddol ddifrifol, a pha sancsiynau y dylid eu rhoi ar waith**. Mae angen i'r pwyllgor hefyd ystyried sut y byddai hyn yn wahanol ar gyfer aelodau etholedig a'r rhai sy'n gobeithio bod yn ymgeiswyr.

**Argymhelliad 59:** Dylai'r system gwyno a pholisïau cwyno fod **ar gael i'r cyhoedd** ar y wefan fel sydd gan bleidiau eraill er mwyn sicrhau rhagor o ymwybyddiaeth a dealltwriaeth.

**Argymhelliad 60:** Mae angen **cod ymddygiad** ar gyfer aelodau'r blaid er mwyn mynegi egwyddorion a gwerthoedd y blaid a phennu'r cod ymddygiad gofynnol mae'r blaid yn ei ddisgwyl gan ei holl aelodau. Dylai hyn gynnwys manylion am fygwth, aflonyddu a cham-drin a dylai esbonio'r mathau o ymddygiad sy'n debygol o gael eu hystyried yn achos o aflonyddu rhywiol.

**Argymhelliad 61: Adolygu a chryfhau'r cod ymddygiad ar gyfer aelodau etholedig.** Dylid dal cynrychiolwyr y blaid i safon uwch ac ehangu ar egwyddorion

Nolan. Dylai'r Cod Ymddygiad hefyd gwmpasu bwlio ac aflonyddu ac aflonyddu rhywiol.

**Argymhelliad 62:** Cefnogi cynlluniau'r Cyfarwyddwr Cydraddoldeb i ddatblygu **fframwaith ymddygiad** yn seiliedig ar werthoedd y blaid.

**Argymhelliad 63:** Sicrhau rhaglen o **hyfforddiant ar gyfer aelodau'r pwyllgor disgyblu** a diwygio'r llawlyfr disgyblu yn unol â hynny.

**Argymhelliad 64:** Sicrhau **amrywiaeth yn aelodaeth** y pwyllgor disgyblu – o ran rhywedd, profiad bywyd, lefel grym/awdurdod.

**Argymhelliad 65:** Parhau i **gefnogi ein Pennaeth Cyllid, Cydymffurfiaeth ac Adnoddau Dynol** – a chodi ymwybyddiaeth o'i swydd a'i swyddogaethau yn y blaid.

**Argymhelliad 66:** Y pwyllgor disgyblu i archwilio'r elfen '**dyletswydd i adrodd**' a amlygwyd yn adroddiad Jo Cox wrth ystyried ymddygiadau sy'n bygwth ac yn aflonyddu, gyda'r rhagdybiaeth o weithio tuag at 'bolisi gwyliwr gweithredol'. Dylai'r polisi hwn edrych a ddylai'r ddyletswydd i adrodd am fygythiadau ac aflonyddu fod ar y rhai sydd mewn swyddi o rym neu awdurdod yn y blaid yn unig, a sut mae hynny'n cael ei ddiffinio, pa fecanweithiau y dylid eu defnyddio i adrodd amdanynt ac i ble y cânt eu hadrodd, beth yw'r canlyniadau os na fydd y rhai sydd mewn sefyllfa o rym neu awdurdod yn adrodd am achosion.

**Argymhelliad 67:** Sefydlu **capasiti proffesiynol annibynnol** i gefnogi prosesau disgyblu mewn achosion cymhleth neu sensitif.

**Argymhelliad 68:** Y pwyllgor disgyblu i **datblygu canllawiau codi pryderon** a'u rhannu â'r grŵp aelodau etholedig i'w hychwanegu at eu rheolau sefydlog neu ganllawiau. Dylai hyn gynnwys diffiniad o bryder, sut y bydd cyfrinachedd yn cael ei gynnal, a sut y caiff data a gwybodaeth eu storio. Dylai hyn fod yn ychwanegol at greu polisi chwythu'r chwiban i weithwyr fel yr amlinellir uchod.

**Argymhelliad 69:** **Trefniadau cyn ac ar ôl cwyno** i gael eu datblygu a'u hategu gan ganllawiau. Sefydlu set glir o drefniadau llesiant ar gyfer dwy ochr unrhyw broses gwyno, ynghyd â chanllawiau ar sut i'w defnyddio. Dyletswydd y swyddog cydymffurfio i sicrhau bod pob parti yn ymwybodol o wahanol gamau'r broses.

**Argymhelliad 70:** Dylid rhoi eglurder i **gymesuredd canlyniad** ymchwiliad o ran sancsiynau ym mhob un o'r gwahanol fathau o awdurdod yn eu rheolau sefydlog penodol, a ddylai hefyd gael ei adlewyrchu'n briodol yng nghyfansoddiad a phrosesau Plaid Cymru.

**Argymhelliad 71:** **Mae angen aliniad rhwng rheolau sefydlog pob grŵp etholedig.** Mae angen diwygio'r rheolau sefydlog hefyd i gynnwys cyfeiriad at broses ddisgyblu allanol a phryd y dylid cyfeirio achosion at e.e. y Comisiynydd Safonau, proses ddisgyblu'r blaid, yr heddlu ac ati. Dylent hefyd atgyfnerthu'r argymhelliad 'dyletswydd i adrodd' uchod.

**Argymhelliad 72:** Mae angen i reolau sefydlog grwpiau'r blaid ailsefydlu'r egwyddor bod **yn rhaid i gwynion a gadarnhawyd gael eu hadrodd i'r Pwyllgor Gwaith Cenedlaethol** a'r etholaeth / rhanbarth.

**Argymhelliad 73:** Mae angen cymorth ac **arweiniad ar gyfer prif chwipiaid**, gan ddilyn arferion gorau ac egwyddorion y blaid – dylid datblygu llawlyfr ar ffurf canllawiau yn hytrach nag mewn rheolau sefydlog.

**Argymhelliad 74:** Pan fydd cwyn yn erbyn aelodau etholedig wedi'i chadarnhau yn y Senedd, yn San Steffan neu yn un o'n grwpiau cynghorwyr, dylai'r prif chwip perthnasol **gyfeirio'r achos ar unwaith** at weithdrefnau disgyblu'r blaid. Pan fydd cwyn yn cael ei chadarnhau gan broses ddisgyblu'r blaid yn erbyn Aelod o'r Senedd, Aelod Seneddol neu Gyngorydd, rhaid i'r panel disgyblu hysbysu'r prif chwip perthnasol.

**Argymhelliad 75:** Adolygu rheolau sefydlog grwpiau

- a. Mwy o eglurder yn y broses ddisgyblu, a phryd y caiff y grŵp wybod am gwynion
- b. Cyfeiriad at sut y bydd cwynion yn cael eu cyfeirio at system gwynion y blaid
- c. Hysbysu'r Pwyllgor Gwaith Cenedlaethol os caiff y gŵyn ei chadarnhau. Y Prif Chwip i lunio adroddiad i'r etholaeth neu'r rhanbarth yn flynyddol neu adeg ailddewis.
- ch. Cyflwyno canllawiau codi pryder.
- d. Cyflwyno polisi gwylwr gweithredol

**Argymhelliad 76:** Y Pwyllgor Disgyblu i ddatblygu canllawiau ar gofnodi cwynion, neu wybodaeth sy'n cyfeirio at **batrwm o ymddygiad** a allai arwain at broses ddisgyblu.

**Argymhelliad 77:** Mae angen gwaith pellach i adolygu'r elfennau canlynol yn ein system gwynion

- a. A ddylai'r Pwyllgor Disgyblu fod â'r grym i dynnu aelodau oddi ar y rhestr ymgeiswyr cymeradwy.
- b. Dylai system gwynion alluogi cwynion i ddod i'r fei heb fod angen i ddiodeffwyr ddod ymlaen.
- c. Ystyried lefel yr adnoddau sydd eu hangen i roi'r newidiadau ar waith, gan gefnogi'n benodol bolisi, gweithdrefn a system gymorth newydd ar gyfer aflonyddu rhywiol.
- ch. Y ffordd orau o ddelio â chwynion hanesyddol yn erbyn aelodau etholedig, aelodau o'r gofrestr genedlaethol ac aelodau cyffredin.
- d. Adolygiad ac adroddiad blynyddol i'r Pwyllgor Gwaith Cenedlaethol am GDPR a systemau diogelu data
- dd. Datblygu polisi cwynion blinderus ac ymddygiad afresymol

**Argymhelliad 78:** Datblygu **protocol cyfathrebu** clir ar gyfer materion disgyblu, gan gynnwys hefyd nodi aelod arweiniol o staff i ymdrin â'r holl ystyriaethau cyfathrebu mewn achosion disgyblu.

## 7. Sicrhau Newid

**Argymhelliad 79:** **Cynllun gweithredu** i sicrhau bod yr argymhellion a dderbynnir yn cael eu gweithredu. Bydd hyn yn ei gwneud yn ofynnol i unigolyn penodedig fod yn gyfrifol am bob argymhelliad a dderbynnir.

**Argymhelliad 80:** Y Pwyllgor Gwaith Cenedlaethol i sicrhau diweddariadau rheolaidd ar gyflawni, ac i **graffu ar y gwaith gweithredu**. Gydag **adolygiad llawn ymhen blwyddyn** i fesur cynnydd ar ôl yr arolwg staff nesaf.

**Argymhelliad 81:** Yr arweinyddiaeth i ddyrannu adnoddau ariannol digonol i sicrhau bod y maes pwysig hwn o atebolrwydd gan y blaid yn cael ei gyflawni'n briodol, a bod adnoddau ariannol a phersonél digonol ar gael i gyflawni holl argymhellion y ddogfen hon.

**Argymhelliad 82:** Rhaid i'r Pwyllgor Gwaith Cenedlaethol fod yn hyderus y bydd y camau a gymerir yn sgil canfyddiadau ac argymhellion Prosiect Pawb yn effeithiol o ran galluogi mesurau parhaol, na ellir eu gwrthdroi, i ddadwenwyno diwylliant o aflonyddu, bwlio a misogynistiaeth ac i wneud Plaid Cymru yn wirioneddol ac yn amlwg groesawgar i fenywod. Mae hyn yn gofyn am fwy o ymrwymiad na dim ond derbyn cynnwys yr adroddiad a'i drosglwyddo i uwch aelod o staff i'w gydlynu. Mae angen sefydlu **atebolrwydd ac amserlenni clir ar gyfer cyflawniad**, a bydd aelod

penodol o'r Pwyllgor Gwaith Cenedlaethol yn gweithredu fel arweinydd Prosiect Pawb (gyda chefnogaeth uwch swyddog penodedig) wrth werthuso cynnydd ym mhob cyfarfod o'r Pwyllgor Gwaith Cenedlaethol yn ystod 2023 gydag adolygiad diwedd blwyddyn ym mis Rhagfyr 2023, a fydd yn argymhell sut i symud ymlaen yn 2024.